



MUNICÍPIO DE ITAPEMIRIM

OFICIO/GAP Nº 387/2025

Itapemirim/ES, 17 de novembro de 2025.

Ao Exmº. Sr. **THIAGO FARIA LEAL**

Presidente da Câmara Municipal de Itapemirim – Poder Legislativo Municipal

Rua Adiles André s/nº, Serramar – ES

CEP: 29.330.000 – Itapemirim-ES.

Excelentíssimo Senhor Presidente,

Pelo presente estamos encaminhando a esta Egrégia Casa Legislativa, em resposta ao Ofício nº 395/2025 BPMS nº 37557/2025, o Projeto Substitutivo ao Projeto de Lei Complementar nº 11/2025 - Processo CMI nº 1293/2025: **“DISPÕE SOBRE A ESTRUTURAÇÃO DO PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E VENCIMENTOS DO SERVIÇO AUTÔNOMO DE ÁGUA E ESGOTO DO MUNICÍPIO DE ITAPEMIRIM E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS”**.

Nesse sentido, espera-se que o sobredito projeto seja recebido no rito de **URGÊNCIA ESPECIAL**, em obediência aos mandamentos da Lei Orgânica do Município de Itapemirim, Regimento Interno da Câmara Municipal e legislações correlatas afetas ao Processo Legislativo.

Atenciosamente,

GENESIS ALVES BECHARA

PREFEITO MUNICIPAL





MUNICÍPIO DE ITAPEMIRIM

MENSAGEM DO PROJETO DE LEI SUBSTITUTIVO Nº. /2025 AO PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR nº 11/2025

Excelentíssimo Sr. Vereador Presidente, e demais Vereadores da Câmara Municipal de Itapemirim.

Encaminho para apreciação desta egrégia Casa Legislativa o Projeto de Lei Substitutivo ao Projeto de Lei Complementar nº 11/2025, anteriormente protocolado por este Poder Executivo, que trata da Estruturação do Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos do Serviço Autônomo de Água e Esgoto do Município de Itapemirim – SAAE.

A apresentação do substitutivo decorre exclusivamente da necessidade de ajuste técnico e jurídico na redação do artigo 62 do texto original, que dispunha que a Lei produziria efeitos financeiros a partir de 1º de março de 2025. Entretanto, conforme esclarecido, não haverá efeitos retroativos, sendo imprescindível que o texto legal reflita com precisão essa determinação administrativa.

A adequação ora proposta visa garantir clareza normativa e segurança jurídica, evitando interpretações equivocadas quanto à vigência e aos efeitos financeiros da norma, bem como assegurando conformidade com a orientação transmitida pelo próprio Executivo.

Importante destacar que o presente Projeto de Lei Substitutivo tem como única finalidade corrigir o dispositivo mencionado, sem promover qualquer outra alteração no conteúdo do Projeto de Lei Complementar nº 11/2025 originalmente encaminhado.

Dessa forma, a substituição apresentada busca preservar a coerência legislativa, assegurar a correta aplicação da norma e prevenir questionamentos futuros, permitindo que o Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos do SAAE seja implementado de forma transparente e alinhada à intenção administrativa.

Na certeza de que a matéria contribuirá para o aprimoramento da segurança



Autenticar documento em <https://camaraitapemirim.spionline.com.br/spl/autenticidade>
CNPJ 27.174.168/0001-70 - Itapemirim - Espírito Santo - CEP 29.330-000.



MUNICÍPIO DE ITAPEMIRIM

jurídica e eficiência administrativa, solicito a Vossas Excelências a análise e aprovação do presente Projeto de Lei Substitutivo.

Itapemirim-ES, 17 de novembro de 2025.

GENESIS ALVES BECHARA

Prefeito Municipal





MUNICÍPIO DE ITAPEMIRIM

PROJETO DE LEI Nº. ____/2025.

“DISPÕE SOBRE A ESTRUTURAÇÃO DO PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E VENCIMENTOS DO SERVIÇO AUTÔNOMO DE ÁGUA E ESGOTO DO MUNICÍPIO DE ITAPEMIRIM E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS”.

O PREFEITO DE ITAPEMIRIM, ESTADO DO ESPÍRITO SANTO, no uso de suas atribuições conferidas pela Lei Orgânica do município faz saber que a Câmara Municipal aprovou, e ele, em nome do povo, sanciona e promulga a seguinte Lei:

CAPÍTULO I

DA ESTRUTURA DO QUADRO DE PESSOAL

Art. 1º O Plano de Cargos, Carreira e Vencimentos do Serviço Autônomo de Água e Esgoto - SAAE do Município de ITAPEMIRIM obedece ao Regime Estatutário e estrutura-se em um quadro que se compõe de cargos efetivos e funções de confiança.

Art. 2º Para os efeitos desta Lei são adotadas as seguintes definições:

- I – Quadro de Pessoal é o conjunto de cargos de carreira e funções de confiança existente no SAAE de ITAPEMIRIM;
- II – Cargo Público é o conjunto de atribuições, deveres e responsabilidades cometidas ao servidor público, criado por lei, com denominação própria, número certo e vencimento específico;
- III – Servidor Público é toda pessoa física legalmente investida em cargo público de provimento efetivo, de provimento em comissão ou função de confiança na Administração Pública e sob a dependência desta;
- IV – Classe de Cargos é o agrupamento de cargos da mesma natureza funcional e grau de responsabilidade, mesmo nível de vencimento, escolaridade, mesma





MUNICÍPIO DE ITAPEMIRIM

denominação e substancialmente idênticos quanto ao grau de dificuldade e responsabilidade para o seu exercício;

V – Planejamento de Carreiras é o estabelecimento das metas e trajetórias de carreira dos servidores efetivos do SAAE de ITAPEMIRIM;

VI – Nível é o símbolo atribuído ao conjunto de classes equivalentes quanto ao grau de dificuldade e responsabilidade, visando a faixa de vencimentos correspondentes;

VII – Faixa de Vencimentos é a escala de padrões de vencimentos atribuídos a um determinado nível;

VIII – Interstício é o lapso de tempo estabelecido como o mínimo necessário para que o servidor se habilite à progressão;

IX – Progressão é a passagem do servidor de seu padrão de vencimento para outro imediatamente superior, dentro da faixa de vencimentos da classe a que pertence, por merecimento;

X – Cargo Efetivo é aquele de provimento em caráter permanente, através de concurso público, sendo organizado em carreira ou isolado.

XI – Função de Confiança é aquela cuja atividade não é tida como de direção, chefia ou assessoramento, mas, que pelas suas atribuições, exige tempo integral e maior experiência de seu ocupante. É de livre nomeação e exoneração do Diretor atribuída aos servidores do quadro efetivo do SAAE de ITAPEMIRIM.

XII – Quadro Setorial de Lotação é o que indica em seu aspecto quantitativo a força de trabalho existente para o desempenho das atividades;

XIII – Grupo Ocupacional é o conjunto de cargos que se referem às atividades correlatas o de mesma natureza de trabalho.

Art. 3º A estrutura básica do quadro de pessoal do SAAE constitui-se dos seguintes grupos ocupacionais:

I - Grupo Ocupacional de Portaria, Transporte e Conservação: compreende os cargos de provimento efetivo a que são inerentes atividades de nível fundamental relacionadas com os serviços de zeladoria, transporte e vigilância.

II - Grupo Ocupacional de Obras, Serviços e Manutenção: compreende os cargos de provimento efetivo a que são inerentes atividades de nível médio relacionadas com os serviços de obras, serviços e manutenção.





MUNICÍPIO DE ITAPEMIRIM

III - Grupo Ocupacional de Apoio Técnico-Administrativo: compreende os cargos de provimento efetivo a que são inerentes atividades de nível médio, relacionadas com serviços de natureza administrativa e técnica.

IV - Grupo Ocupacional de Nível Superior: compreende os cargos de provimento efetivo a que são inerentes atividades relacionadas com os serviços de execução, estudos, pesquisas e supervisão voltadas para as finalidades do SAAE, e para os quais são exigidos habilitações legais e formação de nível superior.

Art. 4º O Quadro Geral de Cargos Efetivos do SAAE é a relação quantitativa dos cargos de provimento efetivo estabelecido no Anexo II desta Lei.

Art. 5º A descrição do cargo, contendo sua denominação, atribuições, qualificação profissional, escolaridade e habilitação exigida, é parte integrante desta Lei e consta do Anexo I desta Lei.

CAPÍTULO II

DO PROVIMENTO DOS CARGOS

Art. 6º Os cargos públicos classificam-se em cargos de provimento efetivo e as funções de confiança.

Art. 7º Os cargos de provimento efetivo, constantes do Anexo II desta Lei, serão providos por nomeação, precedida de concurso público, nos termos no inciso II, do art. 37 da Constituição Federal.

Art. 8º Para nomeação de cargos efetivos serão rigorosamente exigidos os requisitos básicos e os específicos estabelecidos para cada cargo, sob pena de ser o ato correspondente nulo de pleno direito, não gerando obrigação de espécie alguma para o Município ou para a Autarquia, ou direito para o beneficiário, além de acarretar responsabilidade a quem lhe der causa.

Parágrafo único. São requisitos para provimento de cargo público, além de outros previstos no Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Itapemirim:





MUNICÍPIO DE ITAPEMIRIM

- I – nacionalidade: brasileiro nato ou naturalizado;
- II – gozo dos direitos políticos;
- III – quitação com as obrigações militares, se do sexo masculino, e as eleitorais;
- IV – nível de escolaridade exigido para o exercício do cargo;
- V – idade mínima de 18 (dezoito) anos;
- VI – condições de saúde física e mental, compatíveis com o exercício do cargo, emprego ou função, de acordo com prévia inspeção oficial, admitida a incapacidade física ou mental parcial, na forma dos artigos 15 e 16 desta Lei e de regulamentação específica;
- VII – habilitação legal para o exercício de profissão regulamentada, com registro regularizado junto ao órgão de classe.

Art. 9º Compete a Seção de Recursos Humanos fazer a verificação, anualmente, da regularização dos registros junto aos órgãos de classe dos cargos que exigirem.

Art. 10. O provimento de cargos integrantes do Anexo II desta Lei será autorizado pelo Diretor Geral do SAAE mediante solicitação das Chefias correspondentes, desde que haja vagas e dotação orçamentária para atender às despesas.

§1º Das solicitações deverão constar:

- I – denominação e nível de vencimento da classe;
- II – quantitativo de cargos a serem providos;
- III – prazo desejável para provimento;
- IV – justificativa para a solicitação de provimento.

§2º O provimento referido no caput deste artigo só se verificará após o cumprimento do preceito constitucional que o condiciona à realização de concurso público de provas ou de provas e títulos, em critérios a serem definidos em edital de abertura de concurso público, observada a ordem de classificação do cargo a ser provido.





MUNICÍPIO DE ITAPEMIRIM

Art. 11. Na realização do concurso público poderão ser aplicadas provas objetivas, práticas e/ou práticas/orais, testes de aptidão física e psicotécnica, em critérios a serem definidos no edital do concurso, conforme as características do cargo a ser provido.

Art. 12. O prazo de validade do concurso público será de até 2 (dois) anos, podendo ser prorrogado, uma única vez, por igual período.

Art. 13. O prazo de validade do concurso, as condições de sua realização e os requisitos para as inscrições dos candidatos serão fixados em edital que será divulgado de modo a atender ao Princípio Constitucional da Publicidade.

Art. 14. Não se realizará novo concurso público para cargo em que houver candidato aprovado em concurso anterior, com prazo de validade ainda não expirado.

Art. 15. É assegurado às pessoas portadoras de deficiência a participação em concursos públicos de provas e provas e títulos, promovidos pelo SAAE de Itapemirim para as quais serão reservadas o percentual de 5% (cinco por cento) das vagas oferecidas.

§1º O disposto neste artigo não se aplica aos cargos para os quais exija aptidão plena dos candidatos, inerentes ao exercício da função.

§2º Quando, na aplicação do percentual estabelecido no art. 15, o resultado obtido não for um número inteiro, desprezar-se-á a fração inferior a meio e arredondar-se-á para a unidade imediatamente superior à que for igual ou maior a meio.

§3º Não serão reservadas vagas aos portadores de deficiência quando o quantitativo de um cargo for inferior a 10 (dez).

Art. 16. A deficiência física, mental e a limitação sensorial não servirão de





MUNICÍPIO DE ITAPEMIRIM

fundamento à concessão de aposentadoria, salvo se adquiridas posteriormente ao ingresso no serviço público, observadas as disposições legais pertinentes.

Art. 17. Compete ao Diretor do SAAE expedir os atos de provimento dos cargos.

Parágrafo único. O ato de provimento deverá, necessariamente, conter as seguintes indicações, sob pena de nulidade:

- I – fundamentação legal;
- II – denominação do cargo provido;
- III – forma de provimento;
- IV – nível de vencimento;
- V – nome completo do servidor;
- VI – indicação de que o exercício do cargo se fará cumulativamente com outro cargo, se for o caso, obedecidos os preceitos constitucionais.

Art. 18. Os cargos efetivos do quadro de pessoal que vierem a vagar, bem como os que forem criados, só poderão ser providos na forma prevista nesta Lei.

Art. 19. O recrutamento dos cargos em função de confiança será limitado ao quadro efetivo e de livre nomeação e exoneração do Diretor Geral de acordo com o anexo III.

CAPÍTULO III

DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 20. Avaliação de Desempenho é a aferição do servidor no exercício das atribuições de seu cargo.

Art. 21. Os itens e a pontuação serão definidos, sendo obrigatórios os itens que avaliem a produtividade, a assiduidade, a disciplina, a capacidade de iniciativa e a responsabilidade do servidor.





MUNICÍPIO DE ITAPEMIRIM

Art. 22. Será considerado aprovado o servidor que obter, no mínimo, 60% (sessenta por cento) do total geral de pontos da Avaliação de Desempenho.

CAPÍTULO IV

DO SISTEMA DE CARREIRAS

Art. 23. Os cargos de provimento efetivo organizam-se em carreiras.

Parágrafo único. A classificação dos cargos de provimento efetivo dos servidores do SAAE é fixada em 11 (onze) classes, escalonadas de “A” a “L”, conforme suas especificações, e para cada classe foram estabelecidos níveis de vencimentos correspondentes, escalonados de “I” a “XVIII”.

Art. 24. A carreira será feita através de progressão horizontal.

CAPÍTULO V

DA PROGRESSÃO HORIZONTAL

Art. 25. Progressão Horizontal é a passagem do servidor de seu padrão de vencimento para outro imediatamente superior, dentro da faixa de vencimentos da classe a que pertence, obedecendo critérios de antiguidade e por merecimento.

Parágrafo único. Os critérios para a progressão profissional horizontal serão regulamentados pelo Diretor Geral do SAAE, sendo obrigatórios os itens que avaliem a produtividade, a assiduidade, a disciplina, a capacidade de iniciativa e a responsabilidade do servidor.

Art. 26. Para fazer jus à progressão, o servidor deverá, cumulativamente:

I – ter cumprido o estágio probatório;

II – ter cumprido o interstício mínimo de 03 (três) anos de efetivo exercício no





MUNICÍPIO DE ITAPEMIRIM

padrão de vencimento em que se encontre;

III – ter obtido aprovação na avaliação de desempenho, alcançando a média estipulada no artigo 19 desta Lei.

Parágrafo único. O total de pontos é representado pela soma da pontuação obtida no Formulário de Avaliação de Desempenho.

Art. 27. O merecimento é adquirido durante a permanência do servidor em um mesmo padrão de vencimento.

Art. 28. As progressões do servidor referida no artigo 25 desta Lei, far-se-á alternadamente, e se processarão a cada biênio, no mês de fevereiro.

Art. 29. Caso não alcance o grau de merecimento mínimo, o servidor permanecerá no padrão de vencimento em que se encontra, devendo cumprir o interstício exigido de efetivo exercício nesse padrão, para efeito de nova apuração de merecimento.

Art. 30. Os efeitos financeiros decorrentes das progressões previstas neste capítulo vigorarão a partir do primeiro dia do mês subsequente à sua concessão.

Art. 31. Somente poderá concorrer à progressão o servidor que estiver no efetivo exercício de seu cargo.

Art. 32. O servidor efetivo ao chegar, através da progressão, no último nível correspondente à classe em que se encontra enquadrado, terá sua progressão continuada com o percentual de 3% sobre o vencimento básico, obedecendo os critérios de antiguidade e por merecimento.

CAPÍTULO VI

DO VENCIMENTO, DA REMUNERAÇÃO E DA JORNADA DE TRABALHO

Art. 33. Vencimento é a retribuição pecuniária pelo exercício do cargo





MUNICÍPIO DE ITAPEMIRIM

público, com valor fixado em lei, nunca inferior a um salário-mínimo, reajustado periodicamente, de modo a preservar-lhe o poder aquisitivo, sendo vedada a sua vinculação ou equiparação conforme o disposto no inciso XIII do art. 37 da Constituição Federal.

Parágrafo único. O vencimento dos cargos públicos é irredutível.

Art. 34. O vencimento do cargo efetivo será representado por símbolos e disposto em tabela, conforme Anexo IV, desta Lei.

Art. 35. O servidor designado para ocupar cargo em comissão perceberá o vencimento de seu cargo de carreira acrescido de gratificação correspondente ao valor de 80% (oitenta por cento) sobre o vencimento do cargo comissionado.

Parágrafo único. O valor da comissão ou gratificação, não se incorpora ao vencimento e se extinguirá quando do retorno do servidor ao cargo efetivo.

Art. 36. Remuneração é o vencimento do cargo, acrescido das vantagens pecuniárias permanentes ou temporárias, estabelecido em Lei.

Art. 37. A remuneração dos ocupantes de cargos do SAAE e os proventos, pensões ou outra espécie remuneratória, percebidos cumulativamente ou não, incluídas as vantagens pessoais ou de qualquer natureza, não poderão exceder o subsídio mensal do Prefeito Municipal, na forma do disposto no Artigo 37, XI da Constituição da República, salvo os da carreira jurídica.

Art. 38. A revisão geral dos vencimentos estabelecidos para os cargos de provimento efetivo deverá ser efetuada anualmente, por lei específica, sempre na mesma data e sem distinção de índices, conforme o disposto no art. 37, inciso X, da Constituição Federal.

Art. 39. A jornada de trabalho, de acordo com as necessidades inerentes ao serviço, será estabelecida através de Portaria do Diretor Geral do SAAE, até o limite máximo constante do Anexo II desta Lei.





MUNICÍPIO DE ITAPEMIRIM

CAPÍTULO VII

DA LOTAÇÃO

Art. 40. A lotação representa a força de trabalho em seus aspectos qualitativos e quantitativos, necessários ao desempenho das atividades do SAAE e são os constantes do Anexo II desta Lei.

CAPÍTULO VIII

DO TREINAMENTO

Art. 41. Fica instituído como atividade permanente no SAAE o treinamento de seus servidores, tendo como objetivo:

- I – criar e desenvolver hábitos, valores e comportamentos adequados ao digno exercício de sua função;
- II – capacitar o servidor para o desempenho de suas atribuições específicas, orientando-o no sentido de obter os resultados desejados pela Administração;
- III – estimular o desenvolvimento funcional, criando condições propícias ao constante aperfeiçoamento dos servidores;
- IV – integrar os objetivos de cada servidor, criando condições propícias às finalidades da Administração, como um todo.

Parágrafo único. O treinamento terá sempre caráter objetivo e prático, e será ministrado, direta ou indiretamente, pelo SAAE.

CAPÍTULO IX

DO ADICIONAL DE QUALIFICAÇÃO

Art. 42. O Adicional de Qualificação – AQ – é destinado aos servidores





MUNICÍPIO DE ITAPEMIRIM

efetivos em razão dos conhecimentos adicionais adquiridos em ações de treinamento, títulos, diplomas ou certificados de cursos de pós-graduação, em sentido amplo ou estrito, em áreas de interesse do SAAE.

§1º O adicional de que trata este artigo não será concedido quando o curso constituir requisito para ingresso no cargo.

§2º Para efeito do disposto neste artigo, serão considerados somente os cursos e as instituições de ensinos reconhecidos pelo Ministério da Educação, na forma da legislação.

§3º Serão admitidos cursos de pós-graduação lato sensu somente com duração mínima de 360 (trezentos e sessenta) horas.

Art. 43. O Adicional de Qualificação – AQ – incidirá sobre o vencimento básico do servidor, da seguinte forma:

- I - 20% (vinte por cento), em se tratando de título de Doutor;
- II - 18% (dezoito por cento), em se tratando de título de Mestre;
- III - 15% (quinze por cento), em se tratando de certificado de Especialização;
- IV - 12% (doze por cento), em se tratando de graduação em nível superior;
- V – 08% (oito por cento), em se tratando de curso técnico com carga horária mínima de 800 (oitocentas) horas;
- VI - 05% (cinco por cento) ao servidor que possuir conjunto de ações de treinamento e cursos que totalize pelo menos 120 (cento e vinte) horas.

§1º Em nenhuma hipótese o servidor perceberá cumulativamente mais de um percentual dentre os previstos nos incisos I a V do caput deste artigo.

§2º O percentual referente às ações de treinamento e cursos previstas no inciso VI deste artigo serão aplicados pelo prazo de 4 (quatro) anos a contar da data da conclusão da última ação que totalizou o mínimo de 120 horas.

§3º Para fazer jus ao adicional de qualificação, o servidor apresentará





MUNICÍPIO DE ITAPEMIRIM

requerimento próprio juntamente ao o título, diploma e/ou certificado original da instituição competente e reconhecida para a emissão, cujas cópias autenticadas pelo servidor responsável ficarão anexadas à ficha funcional.

§4º O Adicional de Qualificação – AQ – será concedido a partir da data do requerimento desde que deferido pelo Diretor do SAAE.

CAPÍTULO X

DA COMISSÃO PERMANENTE DE CONTRATAÇÃO

Art. 45. Fica instituída a gratificação especial a ser paga aos servidores da Autarquia, nomeados para a composição da Comissão Permanente de Licitação, ao Pregoeiro e Equipe de Apoio. A gratificação de que trata a presente lei visa recompensar o exercício do trabalho extraordinário desempenhado pelo servidor, em conjunto com as atribuições inerentes ao seu emprego, cargo ou função, na seguinte forma:

- I - 80% (oitenta por cento) da classe C Nível I conforme anexo IV desta Lei, ao Agente de Contratação;
- II - 60% (sessenta por cento) da classe C Nível I conforme anexo IV desta Lei, à Equipe de Apoio;
- III- 80% (oitenta por cento) da classe C Nível I conforme anexo IV desta Lei, ao Presidente da Comissão Permanente de Contratação;
- IV- 60% (sessenta por cento) da classe C Nível I conforme anexo IV desta Lei, aos Membros da Comissão Permanente de Contratação;

§1º A gratificação especial de Agente de contratação e Presidente da Comissão Permanente de Contratação deverá ser concedida somente a servidor que tenha realizado capacitação específica para exercer esta atribuição, sendo comprovado através de certificados emitidos por empresas especializadas.

§2º As remunerações de que tratam os incisos I a IV do art. 45, serão independentes, mas não cumulativas. Caso o servidor seja designado





MUNICÍPIO DE ITAPEMIRIM

simultaneamente como membro da Comissão Permanente de Contratação, Agente de Contratação ou Equipe de Apoio, deverá optar, expressamente, sob qual atividade pretende perceber a gratificação referida na presente Lei.

§3º Perderão direito ao pagamento da gratificação ora instituída, os servidores:

- I - que se afastarem ou forem destituídos da atividade, inclusive caso de férias, licenças remuneradas, dentre elas licença maternidade e licença para tratamento de saúde, essa última em caso de afastamento por mais de 15 (quinze) dias;
- II - que tenham aplicação, após a publicação desta Lei, de penalidade disciplinar de qualquer natureza, no mês do benefício;
- III - que tenham aplicação, após a publicação desta Lei, de falta não abonada no mês do benefício.

§4º Somente para fins de gratificação instituída neste artigo, o número de integrantes das Comissões Permanente de Contratação e da Equipe de Apoio não poderá ser superior a quatro membros por Comissão, incluindo o Presidente ou o Agente de Contratação.

§5º Os membros da Comissão Permanente de Licitações, Equipe de Apoio e os Pregoeiros, desempenharão suas atividades concomitantemente com as de seus respectivos cargos, funções e empregos.

Art. 46. A gratificação disciplinada nesta lei não tem natureza de vencimentos, nem se incorpora à remuneração para quaisquer efeitos, não constituindo base de incidência de contribuição previdenciária, possuindo, assim, caráter meramente indenizatório.

Parágrafo único. A gratificação de que trata o “caput” do artigo 45, poderá ser cumulativa a outra função gratificada, retribuição ou bonificação percebida pelo servidor, desde que a natureza jurídica seja diferenciada.

Art. 47. Os servidores nomeados para substituição aos membros titulares,





MUNICÍPIO DE ITAPEMIRIM

durante os afastamentos legais, farão jus aos valores mencionados nos incisos I a IV do artigo 45, percebidos pelos titulares. As atas serão utilizadas para fins de comprovação das substituições.

DA COMISSÃO DE CONTRATOS

Art. 48. Fica instituída a gratificação especial a ser paga aos servidores da Autarquia, nomeados para a composição da Comissão de Contratos. A gratificação de que trata a presente lei visa recompensar o exercício do trabalho extraordinário desempenhado pelo servidor, em conjunto com as atribuições inerentes ao seu emprego, cargo ou função, na seguinte forma:

I- 60% (sessenta por cento) da classe B Nível II conforme anexo IV desta Lei, ao Presidente da Comissão de Contratos;

II- 40% (quarenta por cento) da classe B Nível II conforme anexo IV desta Lei, à Membros da Comissão de Contratos;

§1º A gratificação especial de Presidente e Membros da Comissão de Contratos deverá ser concedida somente a servidor que tenha realizado capacitação na área de licitações e contratos, sendo comprovado através de certificados emitidos por empresas especializadas.

§2º As remunerações de que tratam os incisos I a II do art. 48, serão independentes, mas não poderão ser cumulativas. Caso o servidor seja designado simultaneamente em comissões distintas.

§3º Perderão direito ao pagamento da gratificação ora instituída, os servidores:

I - que se afastarem ou forem destituídos da atividade, inclusive caso de férias, licenças remuneradas, dentre elas licença maternidade e licença para tratamento de saúde, essa última em caso de afastamento por mais de 15 (quinze) dias;

II - que tenham aplicação, após a publicação desta Lei, de penalidade disciplinar de qualquer natureza, no mês do benefício;





MUNICÍPIO DE ITAPEMIRIM

III - que tenham aplicação, após a publicação desta Lei, de falta não abonada no mês do benefício.

§4º Somente para fins de gratificação instituída neste artigo, o número de integrantes da Comissão de Contratos não poderá ser superior a 03 (três) membros para a Comissão de Contratos.

§5º Os membros da Comissão de Contratos inclusive o Presidente, desempenharão suas atividades concomitantemente com as de seus respectivos cargos, funções e empregos.

Art. 49. A gratificação disciplinada nesta lei não tem natureza de vencimentos, nem se incorpora à remuneração para quaisquer efeitos, não constituindo base de incidência de contribuição previdenciária, possuindo, assim, caráter meramente indenizatório.

Parágrafo único. A gratificação de que trata o “caput” do artigo 48, poderá ser cumulativa a outra função gratificada, retribuição ou bonificação percebida pelo servidor, desde que a natureza jurídica seja diferenciada.

Art. 50. Os servidores nomeados para substituição aos membros titulares, durante os afastamentos legais, farão jus aos valores mencionados nos incisos I a II do artigo 48, percebidos pelos titulares.

DA COMISSÃO DE PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR

Art. 51. Fica instituída a gratificação especial a ser paga aos servidores da Autarquia, nomeados para a composição da Comissão de Processo Administrativo Disciplinar (PAD). A gratificação de que trata a presente lei visa recompensar o exercício do trabalho extraordinário desempenhado pelo servidor, em conjunto com as atribuições inerentes ao seu emprego, cargo ou função, na seguinte forma:

I – 60 % (sessenta por cento) da classe B Nível II conforme anexo IV desta Lei, ao Presidente da Comissão de Processo Administrativo Disciplinar;





MUNICÍPIO DE ITAPEMIRIM

II - 40% (quarenta por cento) da classe B Nível II conforme anexo IV desta Lei, aos Membros da Comissão de Processo Administrativo Disciplinar.

§1º A gratificação especial de Presidente e Membro da Comissão de Processo Administrativo Disciplinar deverá ser concedida somente a servidor que tenha realizado capacitação específica para exercer esta atribuição, ou que tenha formação superior em Direito, mesmo que não seja inscrito na OAB, devendo ainda o seu presidente possuir nível superior completo.

§2º As remunerações de que tratam os incisos I a II do art. 51, serão independentes, mas não poderão ser cumulativas. Caso o servidor seja designado simultaneamente em comissões distintas.

§3º Perderão direito ao pagamento da gratificação ora instituída, os servidores:

I - que se afastarem ou forem destituídos da atividade, inclusive caso de férias, licenças remuneradas, dentre elas licença maternidade e licença para tratamento de saúde, essa última em caso de afastamento por mais de 15 (quinze) dias;

II - que tenham aplicação, após a publicação desta Lei, de penalidade disciplinar de qualquer natureza, no mês do benefício;

III - que tenham aplicação, após a publicação desta Lei, de falta não abonada no mês do benefício.

§4º Somente para fins de gratificação instituída neste artigo, o número de integrantes das Comissões Permanente de Contratação e da Equipe de Apoio não poderá ser superior a quatro membros por Comissão, incluindo o Presidente ou o Agente de Contratação.

§5º Os membros da Comissão Permanente de Licitações, Equipe de Apoio e os Pregoeiros, desempenharão suas atividades concomitantemente com as de seus respectivos cargos, funções e empregos.

Art. 52. A gratificação disciplinada nesta lei não tem natureza de





MUNICÍPIO DE ITAPEMIRIM

vencimentos, nem se incorpora à remuneração para quaisquer efeitos, não constituindo base de incidência de contribuição previdenciária, possuindo, assim, caráter meramente indenizatório.

Parágrafo único. A gratificação de que trata o “caput” do artigo 51, poderá ser cumulativa a outra função gratificada, retribuição ou bonificação percebida pelo servidor, desde que a natureza jurídica seja diferenciada.

Art. 53. Os servidores nomeados para substituição aos membros titulares, durante os afastamentos legais, farão jus aos valores mencionados nos incisos I a II do artigo 51, percebidos pelos titulares. As atas serão utilizadas para fins de comprovação das substituições.

CAPÍTULO XI

DAS NORMAS GERAIS DE ENQUADRAMENTO

Art. 54. Os servidores estáveis ocupantes dos cargos existentes na data da publicação desta Lei serão automaticamente enquadrados em cargos equivalentes, previstos no Anexo II, cujas atribuições sejam da mesma natureza e do mesmo grau de responsabilidade.

Art. 55. Os servidores do SAAE ocupantes de cargo efetivo antes da entrada em vigor desta Lei, ficam dispensados da exigência do grau de escolaridade mínima exigido e CNH constantes do Anexo I, que trata das atribuições dos cargos, salvo nos casos de atividades profissionais regulamentadas por Lei.

Art. 56. Os servidores do SAAE de Itapemirim deverão conduzir veículos da Autarquia Municipal, desde que devidamente habilitados e exclusivamente para o cumprimento das atribuições legais inerentes ao seu exercício funcional e no interesse do serviço.

Art. 57. O enquadramento neste plano se dará diretamente em cargo





MUNICÍPIO DE ITAPEMIRIM

correspondente ao ocupado no plano anterior, conforme Anexo V, que trata da correlação de cargos.

Art. 58. São extintos todos os cargos efetivos, funções gratificadas não dispostos desta Lei.

Art. 59. São extintas todas as gratificações não dispostas nesta Lei.

Art. 60. Integram esta Lei os seguintes anexos:

I - ANEXO I – Descrição dos Cargos Efetivos;

II - ANEXO II – Classe, Quantitativo de Vagas e Carga Horária dos Cargos Efetivos;

III - ANEXO III – Quantitativo de Vagas e Formas de Recrutamento das Funções Gratificadas;

IV - ANEXO IV – Tabela de Vencimentos de Cargos Efetivos;

V - ANEXO V – Correlação dos Cargos.

Art. 61. A aplicação desta Lei está inserida em crédito orçamentário disponível.

Art. 62. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 63. Revogam-se as disposições em contrário, em especial as Leis nº 2.843, de 29 de dezembro de 2014 e 3.125, de 29 de novembro de 2018.

Itapemirim-ES, 17 de novembro de 2025.

GENESIS ALVES BECHARA

Prefeito Municipal

